



LA CONCERTATION ANNUELLE EN PETITE COURONNE

« Synthèse et perspectives 2003 »

Sommaire

1 - Avant-propos	p 3
2 - L'organisation de la concertation annuelle	p 4
3 - La concertation annuelle : pour quoi faire ?	p 5
4 - L'emploi en petite couronne	
1 - synthèse	p 6
2 - l'emploi des titulaires et non titulaires	p 7
3 - les effectifs/ les départs en retraite	p 8
5 - L'essentiel des débats	
1 - les difficultés de recrutement	p 10
2 - la diversification des modes de recrutement	p 12
6 - La place du CIG dans les instances de décisions	p 13
7 - Les axes d'évolution	p 14
8 - Les propositions concrètes	p 15

Avant-propos

Espace d'informations et de débats sur l'emploi territorial et le recrutement en petite couronne, la concertation annuelle a permis, au travers des cinq sessions organisées, un échange fructueux avec 110 représentants des collectivités et des établissements.

Placée cette année, sous le signe de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la concertation annuelle contribue à une meilleure connaissance de l'emploi territorial sur notre territoire, par l'exploitation de données statistiques portant sur 92 000 agents publics.

Ainsi, l'analyse des pyramides des âges par cadre d'emplois de titulaires, les projections de départs en retraite, basées sur l'âge moyen des cessations d'activités observé par cadre d'emplois en petite couronne, sont autant de points d'alerte du choc démographique auquel sera confrontée la fonction publique territoriale.

Le CIG, partenaire des collectivités et acteur de la gestion de l'emploi, est à votre écoute, pour vous aider à rendre le service public toujours plus efficace. Il améliore les modes de recrutement, par la professionnalisation des concours, l'organisation conjointe des épreuves avec d'autres centres de gestion, ou en doublant le rythme des sessions de concours pour certains cadres d'emplois.

A côté du service de remplacement, opérationnel depuis juin 2002, une nouvelle mission d'aide au recrutement et de conseil en GPEEC, vous sera prochainement proposée pour vous accompagner dans la gestion de vos ressources humaines.

Le CIG est également porteur, par mon intermédiaire, de l'état de vos réflexions sur l'emploi et le recrutement auprès des pouvoirs publics et des autorités de tutelle.

Vous trouverez dans cette plaquette, à la fois une synthèse des données relatives à l'emploi et des pistes de réflexion qui contribueront, tel est l'objet de la concertation, à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement. Ce bilan synthétique a vocation à être présenté au CTP de votre collectivité.

Bonne lecture

Le Président



Jacques Alain Bénisti,
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

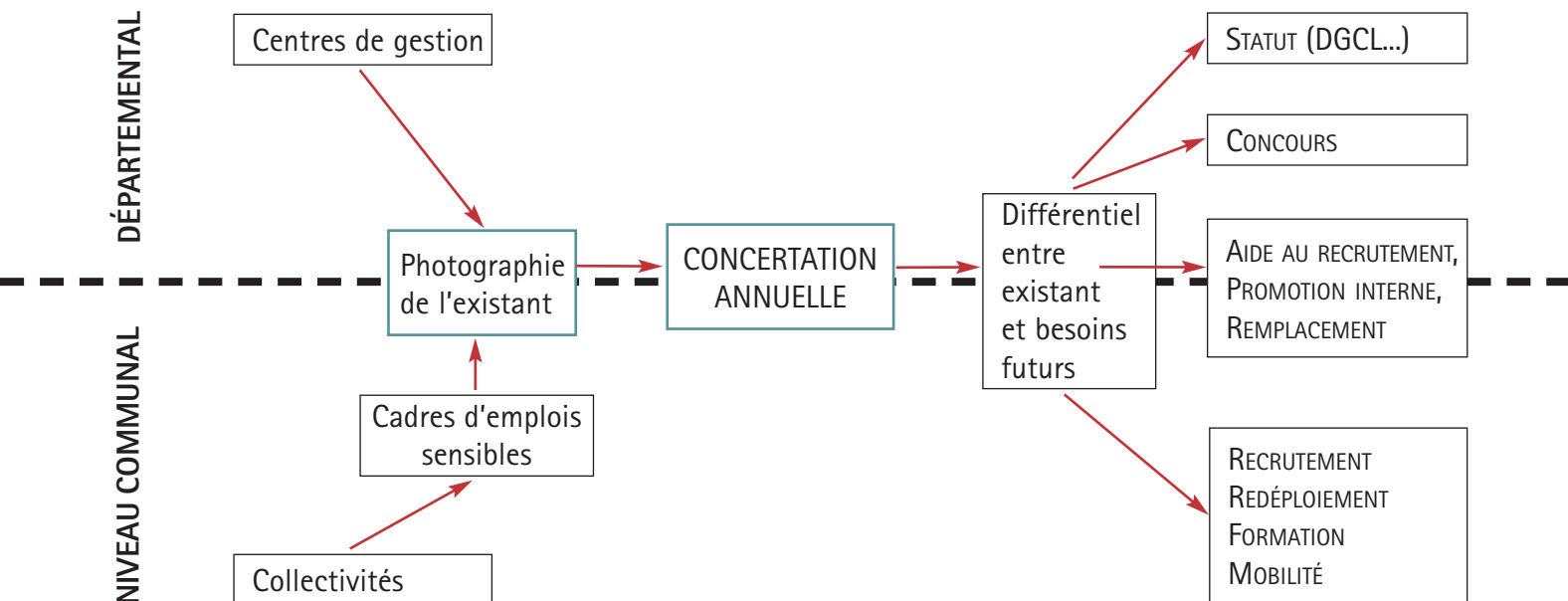
L'organisation de la concertation annuelle

Les centres de gestion réalisent une synthèse des informations dont ils disposent sur l'emploi territorial.

Grâce à cette base, une rencontre tripartite (collectivités, CIG, délégation du CNFPT première couronne) est organisée. Elle a pour objectif de faire le point sur les difficultés de recrutement que rencontrent les collectivités. Elle doit permettre de faire émerger localement des solutions qui peuvent être mises en œuvre par les différents acteurs (CIG, CNFPT, pouvoirs publics), pour remédier autant que possible à ces difficultés.

Il s'agit donc de mieux connaître les problématiques des uns et des autres sur les questions de l'emploi territorial, pour y faire face collectivement.

Les services des directions des concours et de l'emploi du CIG ont été sollicités pour à la fois préparer les dossiers de fonds, distribués à chaque participant, et pour animer les débats de la concertation, en partenariat avec la délégation de la première couronne du CNFPT.



La concertation annuelle : pour quoi faire ?

La concertation annuelle est l'occasion pour les différents partenaires locaux de se rencontrer autour d'une problématique, l'emploi.

C'est donc un moment d'échange important entre le CIG, les collectivités et la délégation régionale du CNFPT.

Il permet aux gestionnaires des collectivités d'exprimer un certain nombre de difficultés relatives à la gestion du personnel et aux recrutements. C'est aussi la possibilité pour les collectivités d'échanger entre elles sur tel ou tel aspect de la gestion, voire sur les solutions mises en place par les uns ou les autres.

Par ailleurs, la concertation annuelle est l'occasion pour le CIG de mesurer, au moins en partie, les effets de politiques déployées sur le territoire de la petite couronne (concours, bourse de l'emploi, remplacement, etc.). Dans ce cadre, l'échange entre les participants permet d'ajuster l'action des partenaires des collectivités (CIG, CNFPT).

Enfin, la concertation annuelle, grâce notamment à la synthèse qui en est faite, donne aux collectivités la possibilité de faire « remonter » via le CIG auprès des pouvoirs publics des questions et des propositions visant une meilleure gestion des ressources humaines au niveau local.

Le CIG est sollicité pour participer à l'élaboration des règles statutaires.

Il communique à la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du ministère de l'Intérieur des propositions de modifications législatives et réglementaires dont l'application du statut au quotidien par les collectivités locales de la petite couronne révèle la nécessité.

La GPEEC

Elle a été placée au cœur de cette concertation. Le CIG souhaite inciter les collectivités à mettre en œuvre des démarches anticipatrices de gestion de ressources humaines, pour que le service public reste en adéquation avec les besoins des usagers. « Il s'agit d'assurer la continuité des missions grâce aux compétences que mettent en œuvre les personnels qui la

composent, en prenant en compte autant que possible les évolutions qui peuvent avoir un impact sur le contenu des activités, l'organisation qui les structure, la quantité de travail qu'elles représentent ».*

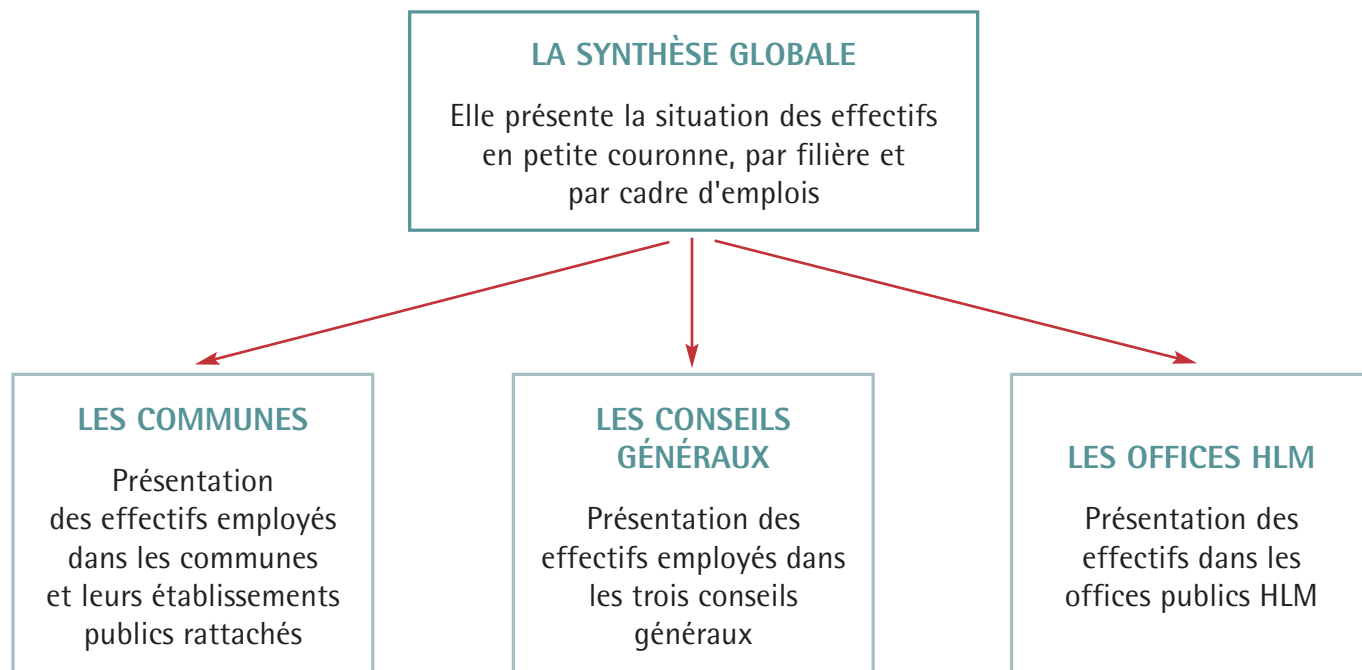
* La plaquette hors série « La Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences », réalisée par le CIG petite couronne et le cabinet Algoé consultants dans la collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » est disponible sur simple demande auprès du service GPEEC du CIG.

L'emploi territorial en petite couronne

1 - La synthèse des effectifs en petite couronne

Cette synthèse permet de faire une photographie récente des effectifs de fonctionnaires (portant sur environ 75 000 agents), ainsi que des non titulaires sur emploi permanent (17 000 agents).

Les agents de droit privé n'ont, pour cette année, pas été inclus en tant que tel dans l'étude.



Outil d'aide à la décision et de comparaison, la synthèse des effectifs en petite couronne est mise à jour régulièrement. Elle est disponible sur le www.cig929394.fr

(rubrique emploi et concours) et sur l'extranet des collectivités de la petite couronne.

2 - L'emploi des titulaires et des non titulaires

1 - Les fonctionnaires et les non titulaires :

La proportion des non titulaires est **variable** selon les cadres d'emplois et les filières

Cadre d'emplois	% de non titulaires
Adjoint administratif	1
Agent de maîtrise	1
Conservateur de bibliothèques	1
Agent d'entretien	18
Attaché	27
Technicien	29
Agent d'animation	47

La proportion des non titulaires est **importante** dans certains cadres d'emplois

Cadre d'emplois	% de non titulaires
Gardien d'immeuble	23
Educateur des activités physiques et sportives	38
Animateur	60
Médecin	67
Assistant d'enseignement artistique	71

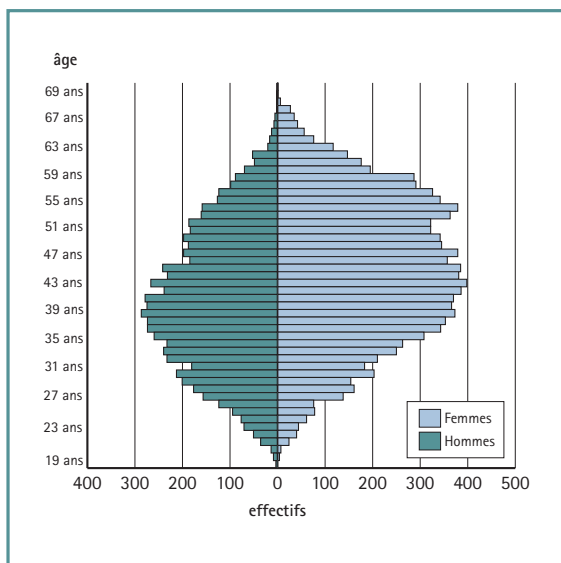
2 - L'âge des titulaires

Des cadres d'emplois vont connaître des **départs massifs à la retraite** dans les toutes prochaines années

	% de départs à la retraite		
	2006	2012	2015
Administrateur	7	46	66
Contrôleur des travaux	17	59	72
Auxiliaire de puériculture	18	48	59
Agent social	18	46	58
Gardien d'immeuble	21	34	57
Conservateur des bibliothèques	24	68	82

3 - Les effectifs, les départs en retraite

Des cadres d'emplois sont composés d'une **population homogène**, assurant un renouvellement satisfaisant :



Cette pyramide plutôt bien équilibrée en ballon de rugby assure une certaine régularité dans les sorties.

Elle ne souffre pas de déficit dans les classes d'âge jeunes, ce qui assure le renouvellement du cadre d'emplois.

Ce cadre d'emplois constitue à lui seul 25 % des effectifs employés en petite couronne. Le recrutement s'opère directement à l'échelle 2.

Le fort taux de non titulaires s'explique conjointement par le personnel de nationalité étrangère employé avant 1984 et par l'appel massif à des remplaçants.

La pénibilité des travaux génère en effet des accidents de travail, 8 jours par an en moyenne contre 2,5 jours pour l'ensemble des autres agents en petite couronne. Ce taux d'absentéisme élevé conduit à remplacer les agents momentanément absents par des non titulaires.

Pyramide des âges au 01 10 2002 des agents d'entretien titulaires

Certains cadres d'emplois sont jeunes et **ne posent pas de problème de renouvellement** :

Une majorité de jeunes, mais avec un potentiel élevé, constitue le cadre d'emplois.

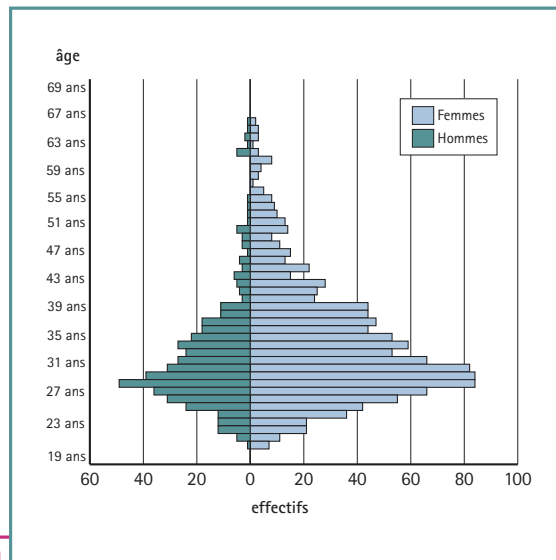
A moyen terme, il y aura un risque de blocage de carrière par manque d'opportunité pour ces promotions.

La proportion de non titulaires est très importante.

Le déséquilibre flagrant des inscrits entre le concours externe (77 inscrits pour 150 postes) et interne (997 inscrits pour 150 postes) ne permet pas de pouvoir la totalité des postes

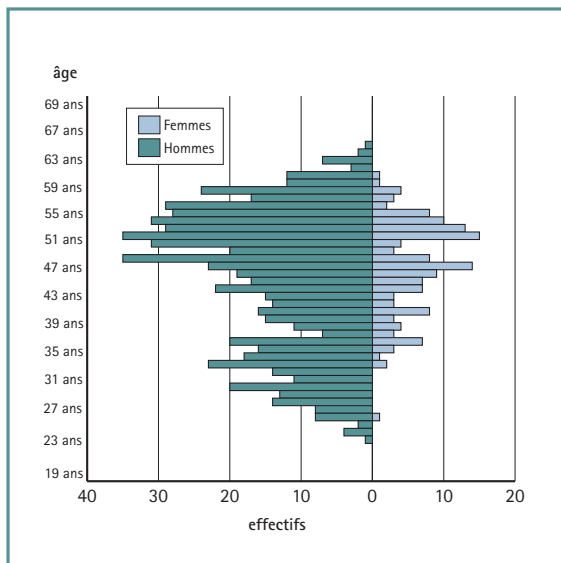
Les diplômés du BAPAAT permettant l'inscription au concours externe, sont peu nombreux.

Il y a eu peu d'intégration lors de la création de la filière (1997), la majeure partie des candidats ne remplissant pas les conditions requises par les statuts particuliers.



Pyramide des âges au 01 10 2002 des agents d'animation

Les **départs massifs en retraite** posent le problème de la régénération du cadre d'emplois des administrateurs et autres emplois de direction



Cette pyramide en forme de pelote de laine montre des classes d'âges intermédiaires peu nombreuses, avec risque de pénurie d'encadrement à terme.

Les départs en retraite vont s'accélérer d'ici 2006
En 2015, les 2/3 des effectifs actuellement présents auront cessé leur activité.

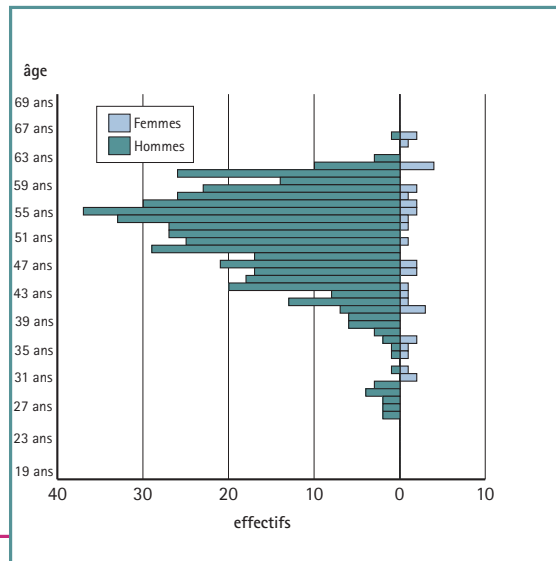
Les conditions actuelles d'intégration dans ce cadre d'emplois ne permettront pas d'endiguer les départs massifs en retraite.
Peu de postes sont ouverts chaque année pour le concours, même si les récentes promotions sont plus importantes.

Pyramide des âges au 01 10 2002 des administrateurs et autres emplois de direction

En écho au creux de la pyramide des agents de maîtrise, on observe ici un gonflement des effectifs aux âges élevés. Cette hypertrophie chez les plus de 45 ans aura pour conséquence directe de voir le cadre d'emplois se vider de la plupart de ses effectifs : d'ici 10 ans, 6 personnes sur 10 ne seront plus en poste.

Ce type de pyramide en forme « d'enclume » présente donc une majorité de salariés âgés (âge moyen supérieur à 50 ans). Ceci n'est pas sans inconvénient : charges salariales élevées en liaison avec l'ancienneté, reconversion des salariés difficile. Mais ce type de structure revêt aussi des atouts et peut offrir un certain confort dans la gestion future du personnel.

La tendance au vieillissement est favorisée par les quotas de promotion interne de 1 sur 3 pour les agents technique et de 1 sur 2 pour les agents de maîtrise facilitant l'accès à ce cadre d'emplois (rappelons que l'ancienneté est prépondérante parmi les conditions d'accès à la promotion interne)



Pyramide des âges au 01 10 2002 des contrôleurs de travaux titulaires

L'ensemble des données par cadre d'emplois et par filière est consultable sur le www.cig929394.fr (rubrique emploi et concours) et sur l'extranet des collectivités de la petite couronne

L'essentiel des débats

1 – Des difficultés de recrutement...

Variables selon les secteurs d'activité,

Dans la filière médico-sociale : notamment les puéricultrices, les auxiliaires de puériculture et les assistants socio-éducatifs. La pénurie d'auxiliaires de puériculture est par ailleurs aggravée par la précocité des départs en retraite (âge moyen de départ à la retraite observé en petite couronne : 43,7 ans pour les auxiliaires de puériculture et 54,9 ans pour les auxiliaires de puériculture principales) et par les faibles perspectives du déroulement de carrière.

Dans la filière technique : les OPHLM n'arrivent pas à recruter d'ingénieurs, de rédacteurs ou d'attachés sur le métier de responsable d'antenne. Les conseils généraux ont des difficultés à trouver des techniciens.

Dans la filière sécurité : les agents de police municipale cherchent des mutations en province.

... exacerbées par la concurrence entre les collectivités,

En région parisienne par le jeu d'attribution de primes, au niveau national par l'attractivité de la province.

... accentuées par le mode de recrutement sur concours propre à la FTP,

La fonction publique hospitalière et la ville de Paris recrutent directement certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale, particulièrement les auxiliaires de puériculture, les assistants socio-éducatifs, les psychologues et les infirmières.

... et renforcée par le nombre important des postes ouverts aux concours en région parisienne

Le nombre de postes découle des besoins exprimés par les collectivités et les établissements de la petite couronne mais ils sont ouverts à tous les candidats qui remplissent les conditions requises et ce quelle que soit leur domiciliation. Plus les postes sont nombreux, plus les candidats de province s'inscrivent aux concours pour multiplier leurs chances de réussite. La plupart des lauréats de province inscrits sur les listes d'aptitude établies par le centre de gestion de la petite couronne ne souhaitent pas venir travailler en région parisienne.

Le CIG de la petite couronne et de la grande couronne mutualisent leurs moyens pour assurer en commun, en 2003, l'organisation de deux concours de gardien de police municipale.

Le CIG organise, comme en 2002, 2 sessions du concours d'assistant socio-éducatif et 2 sessions du concours d'auxiliaire de puériculture.

La complexité du mode d'évaluation des postes à ouvrir aux concours

La loi du 26 janvier 1984 pose le principe de la détermination du nombre de postes qui doit correspondre :

- aux besoins prévisionnels des collectivités et des établissements publics,

- diminués du nombre de lauréats toujours inscrits sur liste d'aptitude établie à l'issue du concours précédent
- et du nombre de fonctionnaires du cadre d'emplois pris en charge par le centre de gestion.

Le recensement des besoins

Il est réalisé par l'envoi d'un questionnaire aux collectivités et établissements publics, 6 à 9 mois avant le déroulement des premières épreuves. Il faut distinguer les « postes vacants » à déclarer auprès du centre de gestion des « postes à ouvrir aux concours » qui n'ont pas la même valeur juridique ni le même objectif. La déclaration de postes à ouvrir aux concours

n'entraîne pas une obligation de recruter, sauf dans le cadre des concours réservés de la loi dite « Sapin ».

La déclaration d'un poste pour un concours doit exprimer un besoin prévisionnel qui prend en compte le nombre de postes vacants ou à créer au moment où sortira la liste d'aptitude **soit 9 à 12 mois après le recensement.**

Le CIG effectue une réévaluation du nombre de postes ouverts à un concours un mois avant le début des épreuves. Cette réévaluation prend en compte les demandes des collectivités et établissements parvenues après la date du recensement, qui correspondent essentiellement à l'évolution des besoins des collectivités.

Le CIG prend en compte les postes à ouvrir pour les collectivités de province dont les centres de gestion n'organisent pas de concours.

Les déclarations de nomination

Actuellement, le nombre de déclarations de nomination est anormalement inférieur au nombre de déclarations de vacances d'emploi. Or, chaque poste vacant doit donner lieu à une déclaration de vacance d'emploi, puis à une déclaration

de nomination. La déclaration de nomination permet la mise à jour des listes d'aptitude qui servent également à la détermination du nombre de postes à ouvrir aux concours.

Un travail de sensibilisation va être mené par le CIG en ce sens auprès de l'ensemble des collectivités et établissements de la petite couronne.

Les lauréats des listes d'aptitude

Certaines listes d'aptitude établies par le CIG comptent jusqu'à 60 % de lauréats domiciliés en province (assistant socio-éducatif, gardien de police municipale) et qui cherchent exclusivement des postes en province. Ils « faussent » donc le marché de l'emploi public local.

Un fort pourcentage de lauréats du concours d'attaché sont déjà en poste, en qualité de non titulaires, dans les collectivités. Le concours de recrutement se transforme ainsi en concours de régularisation de situations administratives et renvoie au problème statutaire posé par les agents non titulaires qui ne réussissent pas le concours mais restent en poste.

Ne pouvant figurer que sur une seule liste d'aptitude de la fonction publique territoriale, certains lauréats refusent d'être inscrits sur la liste d'aptitude établie par le CIG après la réussite à un concours de rang égal organisé par un autre centre de gestion. D'autres ne renouvellent pas leur inscription, parce qu'ils ont réussi un concours de niveau supérieur ou choisissent d'exercer dans une autre fonction publique.

D'autres lauréats ne répondent pas aux sollicitations directes des collectivités et n'informent pas non plus le centre de gestion du changement de leur situation professionnelle.

Le service bourse de l'emploi du CIG envoie par mail, aux collectivités et établissements qui le demandent, les listes d'aptitude, avec les coordonnées des lauréats, valablement inscrits.

Les candidats

Presque tous les jurys de concours dressent le même constat : un certain nombre de candidats arrivent non préparés ou insuffisamment préparés. Les tests d'accès à la préparation aux concours sont souvent jugés difficiles et pénalisants pour les futurs candidats. Les préparations aux concours sont parfois organisées par certaines collectivités qui voient leur effort de

formation récompensé par un bon taux de réussite aux épreuves de concours.

Le CIG a commencé à diffuser sur le site www.cig929394.fr certains sujets de concours, accompagnés de la notice explicative sur le cadre d'emplois, les modalités d'accès, la nature des épreuves et le rapport du président de la dernière session de jury.

Le CIG prépare une diffusion d'annales sur support papier, avec indications de correction, la ou les meilleures copies, les indications bibliographiques....

2 - La diversification des modes de recrutement

Les nouveaux types de concours - Les 3^{ème} concours

Ils répondent à un double objectif :

Elargir les modes de recrutement dans la fonction publique et contribuer au remplacement des départs en retraite. Ce dispositif est appelé à durer à côté des concours internes et externes traditionnels.

Permettre, plus ponctuellement, l'intégration dans la fonction publique des emplois-jeunes.

Relèvent de la compétence des centres de gestion et le cas échéant des collectivités non affiliées, l'organisation des

concours de 3^{ème} voie suivants : rédacteur (spécialité administration générale), adjoint administratif, agent technique, gardien d'immeuble, agent qualifié du patrimoine, animateur, adjoint d'animation.

Le CNFPT organisera en 2003, les 3^{ème} concours pour le recrutement d'administrateur territorial, d'assistant territorial d'enseignement artistique, d'attaché territorial de conservation du patrimoine et d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Le CIG organisera le concours d'adjoint administratif en intégrant les postes réservés pour le 3^{ème} concours dès septembre 2003, au lieu de mars 2004.

Les autres concours de 3^{ème} voie seront tous organisés en 2003 par le CIG directement ou en commun avec les deux autres centres de gestion de la région parisienne.

Les concours réservés

Ils constituent un dispositif transitoire, institué dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire (validité de 5 ans, à compter de la publication de la loi n° 2001-2 du 03/01/2001).

Les concours réservés sont accessibles aux seuls agents non titulaires de la fonction publique territoriale (statut de droit public, excluant les emplois-jeunes), et se présentent sous une forme allégée : examen du dossier et entretien avec le jury.

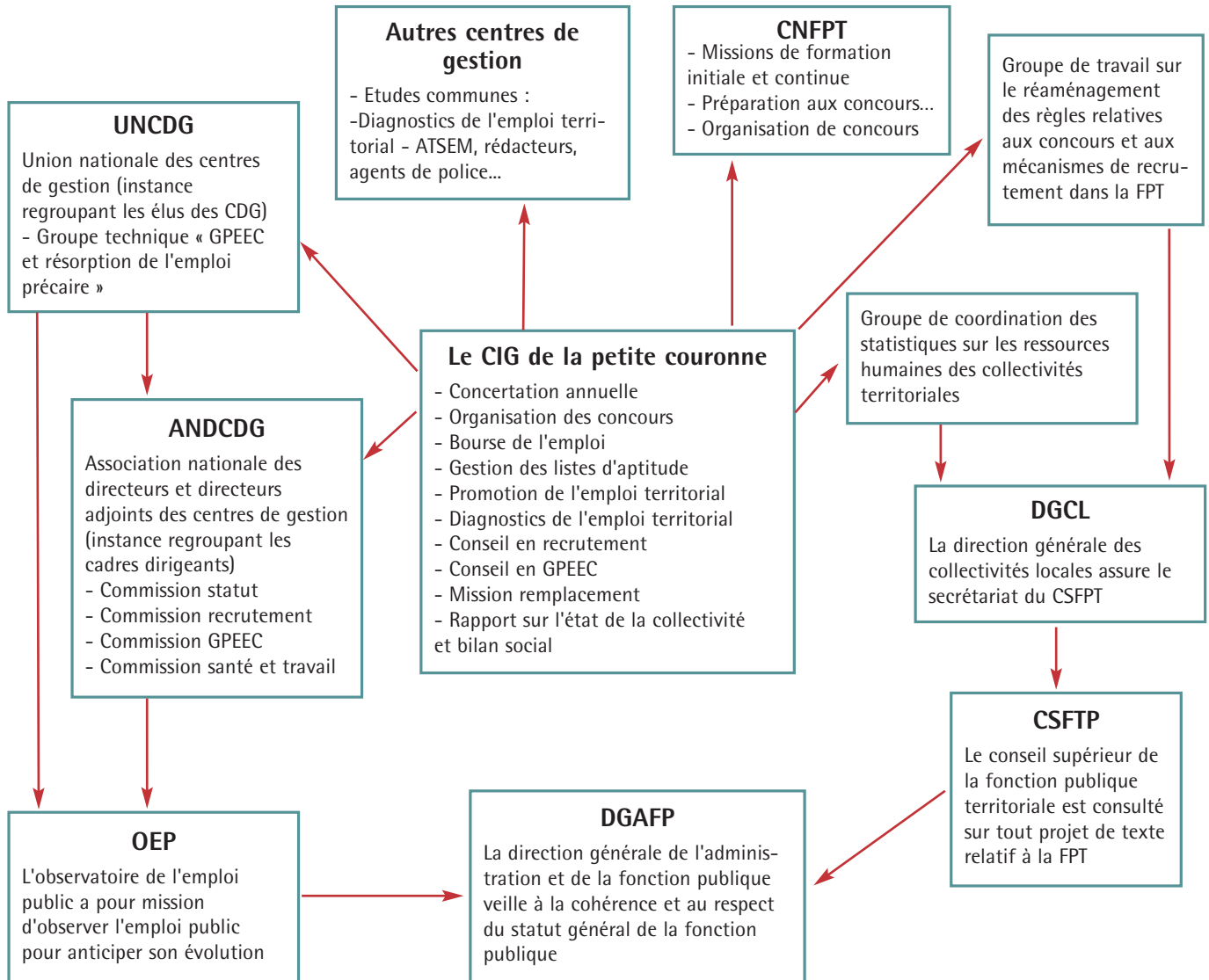
10 concours réservés ont été planifiés en 2003 en même temps que les concours de droit commun correspondants dont 5 organisés en commun avec le CIG de la grande couronne et le centre de gestion de la Seine-et-Marne.

La commission « résorption de l'emploi précaire »

La commission se prononce sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres et diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois territoriaux des agents non titulaires qui remplissent toutes les

autres conditions pour être intégrés ou s'inscrire à un concours réservé. A noter que la décision de la commission ne se traduit pas par la délivrance d'un diplôme.

La place du CIG dans les instances de décisions



Les axes d'évolution

Assouplir certaines règles de recrutement :

Instauration de listes complémentaires aux listes d'aptitude, à l'instar du concours d'administrateur de la FPT ou des pratiques de l'Education nationale, pour lutter contre la déperdition de postes aux concours.

Prise en compte, au moment du recrutement du lauréat de concours, de l'expérience professionnelle acquise dans le secteur privé ou public pour les non titulaires.

Création de passerelles entre les cadres d'emplois pour faciliter les reclassements et de manière plus générale la mobilité professionnelle.

Rechercher la meilleure adéquation de certaines épreuves des concours par rapport aux missions exercées.

Simplifier les procédures

Pouvoir déclarer une même vacance d'emploi sur deux cadres d'emplois différents pour s'adapter à l'offre.

Redonner du sens à la procédure de déclaration de création, de vacance ou de transformation d'emploi, qui doit permettre de comptabiliser les stocks et les flux d'emplois

Avoir un interlocuteur unique sur l'emploi et la recherche d'emploi au sein de la FPT.

Mieux faire connaître la fonction publique territoriale

Organiser à l'échelle nationale des campagnes de communication, pour faire connaître les métiers de la fonction publique territoriale.

Initier des démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

Pour les collectivités locales et leurs établissements publics, la démarche de GPEEC est fondamentale. Face aux défis auxquels ces organisations sont d'ores et déjà confrontées, anticiper pour gérer les ressources humaines, que ce soit dans un premier temps pour un service ou une direction, ou progressivement pour l'ensemble de la collectivité, est la condition de l'adaptation du service public aux besoins des citoyens, mais aussi aux attentes des agents qui, au quotidien, assurent le fonctionnement des quelques 65 000 structures territoriales françaises.

Ces suggestions seront portées par le CIG auprès des instances nationales concernées.

Les propositions concrètes

Assouplir les seuils démographiques :

Pour remédier aux dysfonctionnements résultant des blocages de carrière et des difficultés de gestion, la solution envisagée est de mettre en place un dispositif reposant sur une adéquation totale entre les seuils de création des grades et ceux des emplois fonctionnels correspondants.

Revoir et harmoniser la règle des quotas

L'appréciation et la détermination des quotas devraient évoluer en considération des données démographiques et du nombre de création de postes par les collectivités territoriales pour tenir compte d'une part de l'accroissement des responsabilités des collectivités territoriales et de l'élargissement de leurs compétences résultant de la décentralisation et d'autre part des incidences de la mise en place de l'intercommunalité.

Améliorer le fonctionnement de certains concours

Engager une réflexion sur la pertinence de modes d'accès différenciés à certains métiers dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale qui provoque une « concurrence déloyale » en défaveur de la fonction publique territoriale.

Renforcer le conventionnement entre les centres de gestion pour l'organisation des concours et des examens professionnels.

Instituer une obligation de servir pour les agents

Les collectivités qui consentent des efforts pour recruter les lauréats de concours, en particulier, dans les cadres d'emplois pour lesquels existe une formation initiale, se voient lourdement pénalisées par des mutations demandées très peu de temps après la titularisation.

Clarifier la répartition des missions entre le CNFPT et les centres de gestion

La ligne de partage la plus claire consisterait sans nul doute à dissocier complètement les missions de formation, initiale et continue, qui représentent la compétence essentielle du CNFPT, et les missions de gestion (organisation des concours, publicité des vacances d'emploi, prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi, reclassement pour inaptitude physique, gestion de l'emploi...) qui relèveraient des centres de gestion.

Ces propositions ont été portées à la connaissance du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire.

Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti

Dépôt légal en cours

Réalisation : direction de l'emploi, service GPEEC, service communication

Remerciements :

Aux 111 représentants des communes, des conseils généraux et des offices publics d'HLM des trois départements de la petite couronne, qui ont participé aux rencontres de concertation annuelle.

A la délégation de la première couronne du CNFPT

Contacts :

Direction de l'emploi du CIG

Doris Pesteusek, directrice, d.pestousek@cig929394.fr, Tél. : 01 56 96 81 03

Benoit Saïdi, service GPEEC, bsaidi@cig929394.fr, Tél. : 01 56 96 80 93